

**Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada
PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu**

By:

**Andromike Maineldi
Susi Hendriani
Iwan Nauli Daulay**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: andromike84@yahoo.co.id*

ABSTRACT

One of the means used to create employee loyalty to the company is compensated. Compensation is a form of payment or compensation granted to employees and arising out of employment of employees. In addition to compensation, another factor to consider is the physical working environment of the company, because it is very influential on the level of employee loyalty. This study was conducted to see the effect of compensation and the physical work environment on employee loyalty at PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. The population in this study were 130 employees of a day laborer remain registered in the PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. While the sample is taken by using Slovin formula which amounts to 98 respondents. The data was collected using a questionnaire that is then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that the employee has a pretty good level of loyalty to the company. This is because the employees feel that the compensation they received were quite satisfactory and working environment workplace is good enough. The results of the test to get the result that compensation and working conditions simultaneously and partially significant effect on employee loyalty at PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu with the effect of 63,5%.

PENDAHULUAN

Produksi kelapa sawit di Riau perkembangannya dirasakan semakin maju dan semakin pesat sehingga membawa dampak pada persaingan yang semakin kompetitif. Situasi seperti ini sangat menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk tetap bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya, baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. peran manusia dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan, dimana kinerja karyawan sangat

menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Jadi sikap loyalitas karyawan itu merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Nitisemito, 2003:167) loyalitas karyawan adalah jika fasilitas-fasilitas yang diterima oleh pegawai sudah terpenuhi secara baik dan nyaman, sehingga pegawai mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan. Hal yang bisa menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga tidak terciptanya kepuasan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dan rendahnya kompensasi, juga membuat tingkat perkembangan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat.

Kondisi tersebut juga harus diperhatikan oleh perusahaan PT. Jatim Jaya Perkasa. Dari data yang didapatkan diketahui jumlah karyawan yang keluar terus meningkat dari tahun 2009 hingga 2013 yakni dari 10% sampai dengan 19%. Meskipun diiringi oleh adanya penambahan jumlah karyawan yang masuk, namun belum menyeimbangi karyawan yang keluar.

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi. Rukmi mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh PT. Jatim Jaya Perkasa adalah lingkungan kerja perusahaan, karena sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Ahyari (2005:149), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena dilihat dari perannya

lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik.

Dalam usaha meningkatkan loyalitas kerja karyawan perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam perusahaan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi diberikan kepada karyawan secara layak dan adil. Kondisi tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga pelaksanaan tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan memperhatikan gejala yang terjadi pada PT. Jatim Jaya Perkasa, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu".

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2003), mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Gilbert (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar

perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Sedangkan loyalitas kerja, menurut Steers & Porter (2004), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yangdimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Siswanto (dalam Trianasari, 2003), menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitik beratkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain :taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan suka terhadap pekerjaanya.

Menurut Budi Widjaja dalam (Saydam, 2004) menyatakan bahwa rendahnya loyalitas pegawai penyebabnya antara lain :

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
2. Struktur kerja organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
3. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang.
4. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
5. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim.
6. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.
7. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
8. Waktu yang kurang fleksibel

Sedangkan timbulnya loyalitas kerjadipengaruhi oleh faktor –faktor (dalam Sari, dkk. (2010: 3):

1. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *jobenrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga

menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Indikator loyalitas Saydam (2004) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan
2. Bertanggungjawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi :

1. Kemauan untuk bekerja sama
2. Rasa memiliki
3. Hubungan antar pribadi
4. Suka terhadap pekerjaan ;

Anaroga (1992) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

1. Hubungan yang erat antarkaryawan
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan
4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrihardi Wiryo, 2003 : 181). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Riva'i, 2004:357).

Menurut Siti Al Fajar (2010 : 154) kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards

yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (benefits). Sedangkan Menurut Wayne Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan yang dibentuk secara tetap. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Menurut (Winardi, 2004 : 112) dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya, ini berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem kompensasi tersebut harus mempertimbangkan :

1. Penawaran dan permintaan kerja
2. Kemampuan dan kesadaran perusahaan
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan
4. Loyalitas karyawan
5. Pemerintah dengan undang - undang kepres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional

Menurut (Sedarmayanti, 2003 : 24), tujuan dari pemberian kompensasi adalah menghargai prestasi kerja, menjamin

keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengadil biaya, memenuhi peraturan

Maksud dari pemberian kompensasi (Simamora, 2004 : 24) adalah :

1. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja dengan baik
2. Mengikat karyawan
3. Menahan karyawan yang berprestasi
4. Mengurangi perputaran karyawan
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Adapun sasaran pemberian kompensasi (Ghosali Saydam, 2004 : 241) adalah :

1. Untuk menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan
3. Meningkatkan harga diri karyawan
4. Mempererat hubungan kerja para karyawan dan perusahaan
5. Mencegah para karyawan meninggalkan perusahaan
6. Meningkatkan disiplin kerja
7. Mempermudah perusahaan mencapai tujuan
8. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi maju

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang telah disumbangkan karyawan kepada perusahaan pada dasarnya dibentuk oleh komponen – komponen. Secara garis besarnya komponen – komponen upah dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi. Komponen – komponen kompensasi tersebut adalah (Sondang, 2005 : 265) :

a. Gaji dan upah

Terdapat beberapa pengertian antara gaji dan upah, gaji diterima oleh tenaga – tenaga manajerial dan tata usaha (critical worker) atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif

mingguan, bulanan dan tahunan. Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa – jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian deskriptif pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah organisasi yang relevan, penentuan harga pekerjaan, penetapan aturan – aturan administrasi pengupahan.

b. Jaminan social

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya, misalnya si karyawan mendapat kecelakaan dan sebagainya.

c. Bagi keuntungan dan bonus

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari andil karyawannya dan sudah sewajarnya jika ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan.

d. Insentif

Insentif memiliki sifat yang agak berbeda dengan bentuk – bentuk komponen pengupahan yang ada, dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawannya. Jika upah adalah kompensasi dari pengusaha terhadap hasil kerja atau janji kerja yang diberikan kepada karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa upah insentiflah yang menunjukkan hubungan yang jelas antara kompensasi dengan loyalitas karyawan.

Disamping penghargaan langsung yang bersifat financial, kompensasi juga mencakup penghargaan – penghargaan tidak langsung baik financial maupun nonfinancial seperti tunjangan dan pelayanan bagi karyawan. Yang termasuk kedalam tunjangan adalah pensiun, pesangon, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan sebagainya. Sedangkan

yang termasuk pelayanan kepada karyawan dapat berupa majalah perusahaan, akses informasi yang memadai, sarana olahraga, pelayanan kesehatan, fasilitas perumahan, kendraan dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Sihombing (2004) menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Kartono, 2006 :21). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (isyandi, 2004 : 134).

Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, pentilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Lingkungan kerja adalah sifat – sifat atau ciri – ciri yang terdapat dilingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja (purnomo, 2006).

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan baik hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahanya (sedarmayanti, 2003 :21).

Menurut Sihombing (2004), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parker diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa tempat kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
2. Faktor Non Fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat dan sejahter, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya asuransi kesehatan.

Menurut Nitisemito (2003:183) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Perlengkapan kerja, meliputi sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
2. Lingkungan kerja fisik, meliputi tempat ibadah, toilet, kantin, tempat istirahat, tempat parkir dan sebagainya.
3. Kondisi tempat kerja, meliputi lokasi kerja dan sebagainya.
4. Hubungan antar personal, meliputi hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pemimpin.
5. Suasana pekerjaan, meliputi perasaan psikologis dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Kerangka Penelitian

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain persepsi terhadap lingkungan kerja dan kompensasi. Adanya persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai rencana dan tujuan organisasi, sehingga dengan adanya faktor tersebut diharapkan karyawan lebih optimal dalam bekerja.

Seperti diungkapkan Mowday dan Steers (2004), komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka.

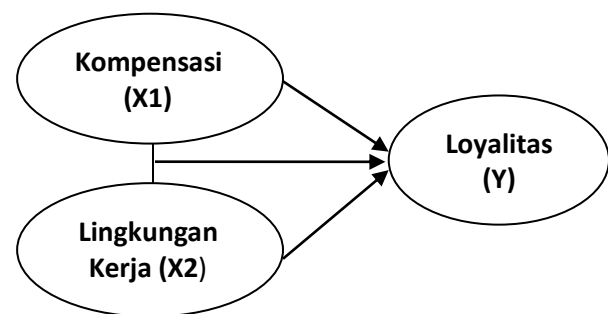
Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negative, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Istijanto, 2006).

Beberapa ahli mengatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, diantaranya adalah Rukmi (2012), faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Dimana Rukmi (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa

mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Hal ini juga akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Ahyari (2005:149), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik pula.

Untuk lebih memahami tentang hubungan antara variabel dependen (loyalitas) dengan variabel indenpenden (kompensasi dan lingkungan kerja) yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan model penelitian yang digunakan.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Rukmi (2012) dan Ahyari (2005:149)

Hipotesis

1. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jatim Jaya Perkasa yang berlokasi di jalan Lintas Timur Sumatra, Banjar Balam, Indragiri Hulu.

Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer
Yaitu data dan informasi yang penulis peroleh langsung dari hasil wawancara langsung dengan para karyawan dari pimpinan perusahaan di PT. Jatim Jaya Perkasa
2. Data sekunder
Yaitu data yang diperoleh dari PT. Jatim Jaya Perkasa. Yang berupa dokumen-dokumen seperti data jumlah tenaga kerja, rencana produksi, realisasi produksi, produktivitas tenaga kerja, dan upah rata-rata karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Wawancara dengan karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa. Hal ini untuk mendapatkan data dan keterangan langsung dengan melakukan tanya jawab.
2. Kuesioner
Penyebaran kuesioner yang berisih daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, kuesioner yang diberikan kepada responden bersifat tertutup, dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan buru harian tetap yang berada atau terdaftar di PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili populasi (jumlahnya lebih sedikit dari populasi). Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dalam Umar (2011 : 78), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Ket:

n = Ukuran Sampel.
N = Ukuran Populasi.
E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditelorir atau diinginkan.

Sampel Penelitian

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.05)} = 98,11 \text{ (98 orang)}$$

Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 98 orang karyawan .

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda dengan metode OLS (Ordinal Lest Square) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = loyalitas karyawan
a = bilangan konstan
X1 = kompensasi
X2 = lingkungan kerja
b1,b2 = koefisien regresi
e = eror

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik

variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependent.

Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerjafisik terhadap loyalitas karyawan secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas).
2. Jika nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas).

Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial digunakan uji t. Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas).
2. Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas).

Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Umar (2011 : 59)

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- a. Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataan valid
- b. Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umar (2011 : 58) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuisioner.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal) Sarjono & Winda (2011 : 53)

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi

pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Wijaya (2009 : 119) dalam Sarjono & Winda (2012 : 70)

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/ observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/ menggunakan uji *gletjer*, uji *park*, dan uji *white*. Uji heterokedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Wijaya (2009 : 124) dalam Sarjono & Winda (2012 : 66)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden maka akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah umur, lama bekerja, pendidikan dan jabatan.

Untuk melihat responden berdasarkan tingkat umur, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	F	%
1	< 30 Tahun	34	34,69
2	30-39 Tahun	41	41,84
3	> 40 Tahun	23	23,47
	Jumlah	98	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Untuk melihat responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	F	%
1	< 2 Tahun	21	21,43
2	2-5 Tahun	29	29,59
3	> 5 Tahun	48	48,98
	Jumlah	98	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika *r* hitung > *r* tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika *r* hitung ≤ *r* tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai *r* tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 98 - 2 = 96 = 0,263$. Dan *r* hitung diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
L1	0,568	0,199	Valid
L2	0,493	0,199	Valid
L3	0,509	0,199	Valid
L4	0,625	0,199	Valid
K1	0,542	0,199	Valid
K2	0,489	0,199	Valid
K3	0,426	0,199	Valid
K4	0,423	0,199	Valid
LF1	0,527	0,199	Valid
LF2	0,558	0,199	Valid
LF3	0,587	0,199	Valid
LF4	0,499	0,199	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

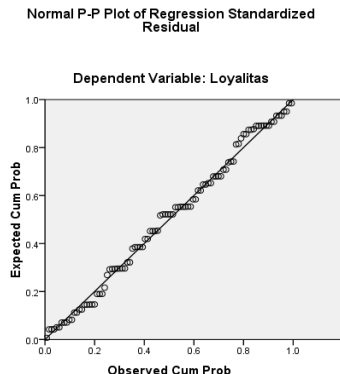
Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Loyalitas Karyawan	0,686	Reliabel
2	Kompensasi	0,748	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,750	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Gambar 5.1. Normal Probability P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Uji Multikolinearitas

Multikolineritas bisa dilihat berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 5 : Hasil Uji Multikolinieritas

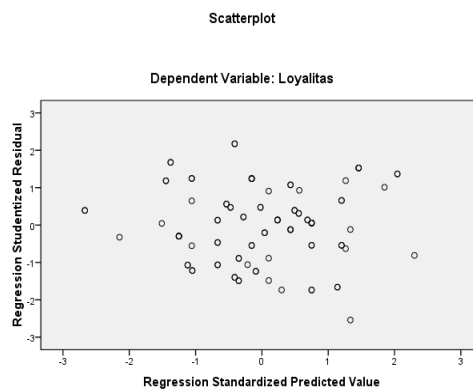
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.563	1.775
	Lingkungan Kerja	.563	1.775

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 5.2. Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6 : Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.394	1.023	
Kompensasi	.567	.092	.507
Lingkungan Kerja	.430	.097	.366

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Loyalitas} = 0,394 + 0,567 \text{ Kompensasi} + 0,430 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,394. Artinya adalah apabila persepsi terhadap kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan bernilai 0,394.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,567. Artinya setiap peningkatan persepsi terhadap kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,567 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,430. Artinya setiap peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,430 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung

dengan F tabel. Jika F hitung \geq F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, Namun jika F hitung $<$ F tabel amaka Ha ditolak dan Ho diterima.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian simultan sebagai berikut:

Tabel 7 : Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression		471.616	2	235.808	82.661
Residual		271.006	95	2.853	
Total		742.622	97		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 7 diatas diketahui F hitung sebesar 82,661 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 98 - 2 - 1$; $2 = 95$; $2 = 3,092$. Dengan demikian diketahui F hitung (82,661) $>$ F tabel (3,092) dan signifikansi (0,000) $<$ 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya adalah bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ table}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, namun jika $-t \text{ table} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ amaka Ha ditolak dan Ho diterima.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 8 : Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstd. Coefficients		Stand. Coeff.		
	B	SE	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.394	1.023		.385	.701
Kompensasi	.567	.092	.507	6.135	.000
Lingkungan Kerja	.430	.097	.366	4.428	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 8 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 98 - 2 - 1$; $0,05/2 = 95$; $0,025 = 1,985$. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis 1

Diketahui t hitung (6,135) > t tabel (1,985) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.

Hipotesis 2

Diketahui t hitung (4,428) > t tabel (1,985) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan adalah untuk melihat sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai kofisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.627	1.68899

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 9 diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,635. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sebesar 63,5 %, sedangkan sisanya sebesar 36,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas

Diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 3,22 yang artinya bahwa responden menilai kompensasi yang diberikan PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sudah tergolong cukup memuaskan. Dari pengujian regresi yang dilakukan, didapatkan nilai t hitung (6,135) > t tabel (1,985) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Hasil tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya adalah dengan semakin puasny kayawan terhadap konpensasi yang diterima maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Sebaliknya, jika karyawan merasa konpensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martiwi (2012) yang menemukan

bahwa Kompensasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo.

Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik. Kompensasi dikatakan tepat apabila dapat memenuhi kebutuhan minimal, sesuai dengan jenis pekerjaannya, tingkat pendidikan, profesionalisme karyawan, sesuai dengan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain dan selalu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi. Kompensasi yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan yang rendah ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat perputaran karyawan, moral dan disiplin kerja yang rendah serta rendahnya semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas

Diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 3,23 yang artinya bahwa responden menilai lingkungan kerja pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu tergolong cukup baik. Dari pengujian regresi yang dilakukan, didapatkan nilai t hitung (4,428) > t tabel (1,985) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Hasil tersebut menunjukkan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya adalah dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Sebaliknya, jika karyawan merasa lingkungan kerja belum baik, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sapaynarta, dkk (2012) yang menemukan bahwa lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik pula. Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi untuk tidak pindah pekerjaan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan juga akan dapat mengikat karyawan. Didalam suatu perusahaan maka harus dihilangkan kesenjangan sosial yang menyolok antara sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan. Kesenjangan sosial yang menyolok akan menimbulkan ketidak tenangan dan sulit terciptanya kerjasama dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karyawan memiliki tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup memuaskan dan lingkungan kerja tempat kerja juga sudah cukup baik.

2. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu sebesar 63,5 %.

Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat menyesuaikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan. Disamping itu juga perlu adanya jaminan kesehatan untuk anggota keluarga karyawan.
2. Peralatan pekerjaan yang yang dibutuhkan harus dilengkapi untuk dapat menjamin keselamatan kerja karyawan seperti peralatan untuk memanen buah sawit (dodos, ekreg, dan gancu) dan perlengkapan keamanan kerja (dopra, sarung tangan, masker dan sepatu safety. Disamping itu juga harus adanya penggantian terhadap peralatan atau perlengkapan yang sudah tidak layak untuk digunakan.
3. Diperlukannya komunikasi personal antara karyawan dengan pimpinan untuk membicarakan permasalahan-permasalahan ataupun keluhan-keluhan karyawan yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan. Disamping itu untuk menjalin hubungan yang harmonis antar sesama karyawan diperlukannya suatu kegiatan *refressing* bersama seperti *outbond* ataupun wisata. Selain itu perlu ditanamkan budaya rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap perusahaan serta kerjasama antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi dan Sistem Produksi*, Buku 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi keenam, Bumi Aksara Group, Bandung.
- Nitisemito, S. Alex., 1991, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur.
- Rivai, Veitzal., dan Ella Jauvani Sagala., 2009. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Rajawali Press, Jakarta.
- Rukmi Tien Martiwi, dkk. 2012. *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.13, No 1, Juni 2012. Pabelan Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saydam, Gouzali., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djambatan, Jakarta.